

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2014), tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam Rohmini (2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan : dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik.

Reward memiliki peran untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan suatu yang bermanfaat bagi organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2014). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya (Wibowo, 2013).

Beberapa fenomena penelitian pada PT. Dasaplast Nusantara saat ini mengenai insentif adalah bonus lembur berupa premi, untuk jabatan supervisor ke atas tidak boleh diklaimkan sebagai lembur, serta jabatan tingkat tinggi juga tidak boleh diklaimkan lembur.

Tabel 1.1
Insentif berupa Bonus PT. Dasaplast Nusantara

Per Jam	Gaji	Bonus	Jabatan
1/173 x gaji per bulan	Rp. 2jt – Rp. 3jt	Rp.11.560-17.341	Semua Jabatan tinggi
1/173 x gaji per bulan	Rp. 1.5 jt	Rp. 8.760,-	Karyawan

Sumber : PT. Dasaplast Nusantara, 2018.

Tabel di atas dijelaskan bahwa dari gaji Rp. 1.500.000,- ditambah 1/173 hanya mendapatkan bonus Rp.8.760,. Naiknya pangkat/jabatan ada namun tidak terlalu sering, lebih sering adanya pemberian bonus namun dikeluhkan masih perlu adanya peningkatan.

Tabel 1.2
Tabel Permasalahan Lingkungan Kerja

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Tempat Ibadah	3 tempat/ruang ibadah	Sudah memadai baik di dalam pabrik maupun luar pabrik
2	Toilet	5 toilet	Sudah memadai, setiap bangunan terdapat toilet
3	Kantin	1 kantin	Kurang memadai, masih perlu penambahan
4	Koperasi	1 koperasi	Perlu penambahan 1 koperasi
5	Tempat Parkir	-	Kurang memadai semakin banyaknya karyawan baru

Sumber : PT. Dasaplast Nusantara, 2018.

Tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam fasilitas tempat ibadah dalam kondisi baik (memadai) dengan jumlah 3 ruang ibadah, toilet sudah memadai setiap bangunan terdapat toilet. Kondisi kantin belum memadai karena masih perlu penambahan karena hanya terdapat satu kantin begitu juga dengan koperasi, kemudian perlunya penambahan tempat parkir karena semakin banyaknya karyawan baru.

Tabel 1.3
Reward (Penghargaan) PT. Dasaplast Nusantara

Masa Kerja	Penghargaan	
	Kondisi	Harapan
3 tahun < = MK < 6 tahun	1,5 x	2 x
6 tahun < = MK < 9 tahun	2,5 x	3 x
9 tahun < = MK < 12 tahun	3,5 x	4 x
12 tahun < = MK < 15 tahun	4,5 x	5 x
15 tahun < = MK < 20 tahun	5,5 x	6 x
Mk > 20 th	6,5 x	7 x

Sumber : PT. Dasaplast Nusantara, 2018.

Tabel 1.4
Tabel Absensi PT. Dasaplast Nusantara

No	Bulan	Ijin	Sakit	Cuti	Mangkir
1	Juli	8	12	75	17
2	Agustus	9	22	20	5
3	September	8	33	37	6

Sumber : PT. Dasaplast Nusantara, 2018.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan dapat diindikasikan dari turun naiknya absensi karyawan. Terlihat untuk kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) tertinggi terjadi pada bulan Juli 2018 namun pada bulan Agustus dan September 2018 sudah membaik.

Reserach gap penelitian antara lain Ni Made Maharani Dwi Ratnasari Kusdi Rahardjo M. Djudi Mukzam (2013) menyatakan insentif mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Perbedaan hasil penelitian pada Sumardhan, Dedy, (2014) yang menyatakan insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan.

Husni, Said Musnadi, Faisal (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan Nurul Asfiah Fajarullaili (2016) menyimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hotma (2015) menyatakan bahwa motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Anik Ariyanti (2018) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Rina Mariana, Hadi Irfani (2015) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian Rohimat Nurhasan (2017) menyatakan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan terdapat pengaruh yang tidak signifikan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul penelitian **PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, REWARD, MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DASAPLAST NUSANTARA.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan didasarkan pada insentif, lingkungan kerja, *reward*, motivasi dan kepuasan.
- 1.2.2. Penelitian akan dilakukan dengan melibatkan responden dari karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.

- 1.2.3. Lingkup analisis dalam pengolahan data hanya sebatas variabel-variabel yang ditentukan dalam model penelitian dan pengertian variabel tersebut sesuai dengan definisi operasional dalam penelitian ini.

1.3. Perumusan Masalah

Ditemukan permasalahan utama adalah loyalitas kerja karyawan yaitu turunnya loyalitas kerja karyawan dapat diindikasikan munculnya fenomena terjadi kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) tertinggi terjadi pada bulan Juli Tahun 2018. Berdasarkan *gap* dan fenomena lapangan yang sudah dituangkan dilatar belakang yang menjadi masalah utama adalah loyalitas kerja. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, lingkungan kerja, reward, motivasi kepuasan dan loyalitas.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pengamatan, maka timbul pertanyaan yang dapat dikemukakan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara?
- 1.3.2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara?
- 1.3.3. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara?
- 1.3.4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara?
- 1.3.5. Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara?

- 1.3.6. Apakah insentif, lingkungan kerja, *reward*, motivasi dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh signifikan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh signifikan *reward* terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh signifikan kepuasan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh signifikan insentif, lingkungan kerja, *reward*, motivasi dan kepuasan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara secara berganda.

1.5. Kegunaan Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan

instansi, selain itu dapat memberikan gambaran bagi instansi dalam membuat strategi yang akan datang secara efektif dan efisien.

